

УДК373.2:37.091.12:37.011.3-051(043.2)

Русин Н.М.,
старший викладач кафедри теорії та методики дошкільної освіти
Мукачівський державний університет
Кертис Н.В.
завідувач дошкільним відділом Гуманітарно-педагогічного коледжу
Мукачівський державний університет

МОТИВАЦІЯ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ПЕДАГОГІВ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВІТИ

Професіоналізація особистості є традиційно актуальною проблемою як психології, так і педагогіки. Як зазначено в Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. та інших нормативних освітянських документах головною метою української системи освіти є створення умов для розвитку і самореалізації кожної особистості [1]. Сучасний етап розвитку освіти в умовах несприятливого впливу економічних і соціально-культурних чинників характеризується пошуком шляхів, способів і засобів самовдосконалення, саморозвитку, самоактуалізації творчої конкурентоздатної особистості.

Проблема мотивації професійної діяльності набуває сьогодні вагомого значення, оскільки людський ресурс – це основа будь-якої організації і в умовах сьогодення він є найдоступнішим. А практика управлінської діяльності доводить, що професійні вміння педагога тільки тоді принесуть закладу бажаний результат, коли сам педагог буде зацікавлений у результаті та коли цей результат задовольнятиме його потреби. У цьому контексті питання мотивації професійної діяльності педагогічних працівників набуває особливого значення, оскільки наявність кваліфікованих і вмотивованих педагогічних працівників в закладах освіти є однією із найважливіших чинників, які забезпечують якість освіти.

Питання мотивації професійної діяльності педагогічних працівників відображені в законодавчих та стратегічних державних документах, зокрема в Законах України «Про освіту», «Про дошкільну освіту», «Про затвердження Базового компонента дошкільної освіти (нова редакція)», у Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, у Державній національній програмі «Освіта» («Україна XXI століття») та ін.

У педагогічному менеджменті проблемі мотивації приділяється велике значення. Так, О. Бондарчук, Л. Карамушка, В. Сич розглядали психологічні особливості мотивації професійного вдосконалення керівників у системі освіти. В. Князев досліджував методи управління мотивацією з метою підвищення ініціативи та відповідальності педагогічних працівників. Дослідники В. Крижко і Є. Павлютенко висвітлили основні питання щодо кар'єри освітянина за віковим цензом. Водночас проблема управління мотивацією педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів у річці управління освітою в умовах соціально-економічних змін, попри всю її актуальність, не була самостійним об'єктом наукових досліджень.[2]

Теоретичні питання мотивації людської поведінки розглядалися у роботах психологів, педагогів, соціологів, економістів, управлінців. Значний внесок у вивчення проблеми мотивації праці зробили М. Вебер, А. Маслоу, А. Маршалл, А. Сміт та ін., із вітчизняних діячів – такі вчені, як: М. Кларін, О. Павловська, В. Семиченко, Л. Туріщева та ін. Проблема мотивації навчання, зокрема, професійного, вивчалась багатьма вченими та досліджувалась у різних напрямках. Структурні та характеристичні складові навчальної мотивації (чинники її формування, рівні, характер, етапи становлення, якості мотивів тощо) вивчали Ю. Бабанський, Є. Ільїн, А. Маркова, Г. Щукін та ін. Мотивацію як умову розвитку особистості розглядали М.Алексєєв, Л.Виготський, О.Леонтєв, В.Серіков та ін.

Термін "мотивація" використовується в сучасній психології у двох значеннях: як система факторів, що детермінують поведінку (потреби, мотиви, цілі, наміри, прагнення та ін.), і як характеристика процесу, який стимулює і підтримує поведінкову активність на певному рівні. Оскільки нас цікавить сфера професійних інтересів та їх стимулювання,

будемо розглядати поняття "мотивація" в одному і іншому значенні. [4]

Мотивація праці до певного виду професійної діяльності, як наголошує В. Семиченко, являє собою складне, постійно змінне співвідношення різних спонукань: професійне покликання, професійні наміри, потреба в професійній праці, ціннісні орієнтації, мотиви і стимули професійної діяльності, мотивування, професійні установки людини, ставлення до праці, готовність до професійної діяльності тощо.

Існує багато чинників, що впливають на якість дошкільної освіти: матеріально-технічне забезпечення освітнього процесу, навчально-матеріальне забезпечення, медико-соціальне забезпечення, інформаційно-методичне забезпечення, фінансове забезпечення. Але найістотнішим фактором є укомплектованість освітньої установи кадрами, які мають відповідний рівень кваліфікації. При цьому безпосередньо педагогічні працівники повинні володіти всіма основними компетенціями, володіти інформаційнокомунікативними технологіями і вміти застосовувати їх в освітньому процесі.

Конкретизуючи розуміння сутності професіоналізму стосовно професійно - педагогічної діяльності, О.М. Краснорядцева визначає професіонала педагога як людину, яка добре розуміє загальні тенденції розвитку освітнього процесу, свого місця в ньому і володіє особливим баченням людини в процесі розвитку, яка розуміє спрямованість і результативність психологічних дій і впливів; перетворює будь-яку навчальну ситуацію в простір для розвитку дитини і здатної до проектування розвиваючого педагогічного середовища і самої себе.[3]

Дослідження показують, що більшість педагогів, мотивовані на успіх у професійній діяльності, явно виражене прагнення підвищити свій професійний рівень, бажання самореалізуватися. За підсумками опитування в ЗДО отримали наступні дані: 45% (9 педагогів) - занадто високий рівень мотивації; 30% (6 педагогів) - помірно високий рівень мотивації; 15% (3 педагога) - середній рівень мотивації; 10% (2 педагога) – низький рівень мотивації.

Уміння керівника ЗДО правильно мотивувати педагогів на професійний розвиток, є невід'ємною частиною його роботи. Аналіз мотиваційного потенціалу на базі того ж ЗДО, показав, що більшість педагогів мотивовані на професійний розвиток наступними факторами: мотивація грошима, мотивація визнанням в колективі і суспільстві, мотивація сприятливими відносинами в колективі, мотивація самореалізації.

Більшість педагогів мотивується найчастіше грошима (підвищеної заробітної плати, преміями, надбавками), але це не виключає потреби формування додаткових мотивуючих факторів, в іншому випадку співробітник легко поміняє роботу, виходячи тільки з матеріального інтересу. Не менше значима зовнішня оцінка, педагога необхідно хвалити і бути дуже обережним при критиці або негативній оцінці. Деякі занадто орієнтовані на визнання, що може символізувати їх комплекси. Для великої кількості педагогів важливо вдало вписуватися в колектив і корпоративну культуру. На роботі велике значення має почуття ліктя, співробітник мотивується найкраще користю для всього колективу і репутацією в колективі. педагогів, орієнтованих на самореалізацію, мотивує навчання, підвищення кваліфікації, вкрай значущий експертний вплив керівника.[5]

Як фактори, що сприяють підвищенню ефективності роботи, бажання професійного росту, самі педагоги пропонують такі варіанти мотиваційних чинників: підвищити заробітну плату, говорити більше похвали, давати позитивну оцінку роботи, оберігати особисте здоров'я співробітників, забезпечувати технічну базу, чітко планувати діяльність вихователів, забезпечувати контроль, підтримувати згуртованість колективу.

На зміну колишньому стилю життя, коли одному освіти вистачало на все життя, приходять новий життєвий стандарт: «Освіта для всіх, освіта через усе життя». Стабільно високий рівень професійної компетентності може бути досягнутий за умови безперервної освіти. В цілях досягнення якості освітніх послуг необхідно також забезпечити безперервність професійного розвитку педагогів шляхом засвоєння ними додаткових освітніх програм професійної перепідготовки або підвищення кваліфікації.

В сучасних умовах освітньої системи тільки активна життєва позиція, підвищення професійної майстерності допомагає педагогу забезпечити одне з найголовніших прав вихованців - право на якісну освіту.

Список використаних джерел

1. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України від 25.06.2013 р., № 344/2013 // Законодавство про освіту: URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>. (дата звернення 18.01.2020).
2. Карамушка Л. М. Психологія управління: навч. посіб. / Л. М. Карамушка – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
3. Лазарев, В.С. Керівництво педагогічним колективом: моделі і методи [Текст] / В.С. Лазарев. - М. : ГНОМ і Д, 2004. - 187 с.
4. Немов Р. С. Психологія: учеб. для студ. высш. пед. учеб. заведений. В 3 кн. – 3-е изд. – М. : Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 1999. – Кн. 1. Общие основы психологии. – 688 с.
5. Поздняк, Л.В. Управління дошкільною освітою [Текст] / Л.В. Поздняк, М.М. Лященко. - М. : Академа, 2007. - 432 с.
6. Саннікова, Л.Н. Способи оцінки якості освітньої діяльності ДНЗ [Текст] / Л.М. Саннікова, Н.І. Левшина // Управління дошкільним освітнім закладом. - 2009. - № 5. - С. 10-14.

УДК 373.2:37.09112:613:796(043.2)

Русин Н.М.,
старший викладач кафедри теорії та методики дошкільної освіти
Мукачівський державний університет
Костич М.,
здобувач вищої освіти спеціальності 012 «Дошкільна освіта», ОС бакалавр
Мукачівський державний університет

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ СУБ'ЄКТІВ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ ПО ФОРМУВАННЯ ЗДОРОВОГО СПОСОБУ ЖИТТЯ В ЗАКЛАДІ ДОШКІЛЬНОЇ ОСВИТИ

Для успішної та продуктивної роботи дитячого садка по формуванню здорового способу життя (далі - ЗСЖ) дошкільнят необхідно направляти діяльність педагогів в цьому напрямку, забезпечувати взаємодію в освітньому процесі з вихованцями.

Звернемося до поняття ЗСЖ - це цілеспрямована форма поведінки, яка забезпечує збереження і довготривалу підтримку фізичного та психічного здоров'я, а також підвищення адаптаційних можливостей організму [5].

Здоровий спосіб життя є основою для гармонійного розвитку дитини, причому, чим в більш ранньому віці людині починають прививати здорові звички і навички, тим більш ефективним стає виховання здорового способу життя.

Освітній процес в закладі дошкільної освіти - це спеціально організована взаємодія вихователя і вихованця з метою реалізації завдань виховання і навчання дитини раннього та дошкільного віку. Така взаємодія повинна забезпечувати результат – всебічний розвиток дитини (фізичний, соціально-особистісний, пізнавально-мовний, художньо-естетичний) [3].

Розглянемо поняття «взаємодія». У педагогічному словнику під педагогічною взаємодією розуміється особистісний контакт вихователя і вихованців, випадковий або навмисний, приватний або публічний, тривалий або короткочасний, вербальний або невербальний наслідком якого є взаємні зміни їх поведінки, діяльності, відносин, установок [5].

На думку А.Г. Асмолова, педагогічна взаємодія може проявлятися у вигляді співробітництва, у вигляді суперництва між учасниками в процесі орієнтованої діяльності [1].

Таким чином, педагогічна діяльність - це складне і різноманітне явище, в здійсненні якого задіяні всі учасники педагогічного процесу.

Сутність взаємодії педагога і дитини в формуванні здорового способу життя, яка полягає в забезпеченні дитині індивідуального стилю здорового поведінки за допомогою створення і реалізації педагогічних умов, як комплексу передумов організують педагогічну діяльність в дошкільній установі.



МУКАЧІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

89600, м. Мукачево, вул. Ужгородська, 26

тел./факс +380-3131-21109

Веб-сайт університету: www.msu.edu.ua

E-mail: info@msu.edu.ua, pr@mail.msu.edu.ua

Веб-сайт Інституційного репозитарію Наукової бібліотеки МДУ: <http://dspace.msu.edu.ua:8080>

Веб-сайт Наукової бібліотеки МДУ: <http://msu.edu.ua/library/>